

KARRIERESPRING

Velux

Sechs Jahre nach ihrem Einstieg beim Dachfensterhersteller Velux Österreich ist die gebürtige Niederösterreicherin Claudia Eder MBA (32) zur Marketingleiterin avanciert.



Uniqa

Rita Wittmann (38) ist seit 1. September für die Legal & Compliance Abteilung der UNIQA Insurance Group AG und von UNIQA Österreich Versicherungen AG verantwortlich.



Microsoft

Evaggelos Chrisohoos übernimmt die Position des Chief Operating Officer bei Microsoft Österreich. Der gebürtige Grieche ist bereits seit 2013 für Microsoft tätig.



Schneider

Dipl.-Ing. Wolfgang Weidinger (37) hat mit 1. Juli die Funktion des Sales Director Industry Austria bei Schneider Electric übernommen.



Baumit

Dr. Sabrina Brauneis (29) verstärkt seit 1. September das Category-Management-Team der Baumit w&p Baustoffe im neu geschaffenen Bereich „Gesundes Wohnen“.



Siemens

Mag. Wolfgang Wrumnig (51) übernimmt mit 1. Oktober die Position des Finanzvorstands der Siemens AG Österreich.



Metrum

Metrum Communications verstärkt sich mit Mag. Ildiko Füredi-Kolarik als Senior Advisor ab Oktober. Mag. (FH) Kerstin Schabhüttl startet im November als Consultant.



Mercedes-Benz

Markus Berben-Gasteiger hat mit 1. September die Nachfolge von Dirk Schmelzer angetreten und ist damit der neue Managing Director Sales & Marketing in der Sparte Van bei Mercedes-Benz Österreich.



Laakirchen

Thomas Welt (52) hat seit Juli die Gesamtproduktionsleitung der Laakirchen Papier AG über.



Reed

Bei Reed Exhibitions übernahm Andreas Ott (34) als Category Manager die Leitung der Gastro- und Hotellerie-Fachmessen.



Der Weg von und zur Arbeit ist für die meisten Menschen Zeitvergeudung.

BILD: SN/SN/BERNHARD SCHREGLMANN

Pendeln belastet

Die tägliche Fahrt in die Firma ist kein Vergnügen. Pendeln ist für die meisten weder Arbeits- noch Freizeit.

Beschäftigte weltweit empfinden ihre tägliche Fahrt ins Büro und wieder nach Hause als Beeinträchtigung ihrer Produktivität, das zeigt eine Regus-Studie. Für eine Vielzahl der Befragten ist der Arbeitsweg weder effektive Arbeits- noch angenehme Freizeit, sondern vielmehr ein Hindernis, um sich nützlicheren oder unterhaltsameren Dingen zu widmen. 37 Prozent gaben an, dass sie Pendeln als nutzlos und überflüssig erachten. 27 Prozent hegen sogar eine tiefe Abneigung und bezeich-

nen Pendeln als reine Vergeudung ihrer wertvollen Zeit. Damit könnte für mehr als die Hälfte aller weltweit Befragten ein längerer Arbeitsweg durch produktivere Arbeitszeit oder ein bisschen mehr Schlaf am Morgen ersetzt werden. Zentrale Ergebnisse der Studie: – Nur für eine Minderheit (17 Prozent) der weltweit Befragten ist Pendeln nützliche Arbeitszeit, während es die Mehrheit als Belastung für die Arbeits- oder Freizeit ansieht. – Daher sollten Unternehmen unnötigem Pendeln entgegenwirken und ihre Beschäftigten dabei unterstützen, die gesparte Zeit für etwas Produktiveres oder Entspannenderes aufzuwenden. – Eine kleine Minderheit (19 Prozent)

betrachtet den Arbeitsweg als persönliche Zeit, um lesen oder sich mit dem Smartphone über die neuesten Nachrichten informieren zu können. Alisa Kapic, Country Manager von Regus: „Von Beschäftigten wird heute überall auf der Welt erwartet, immer erreichbar und vernetzt zu sein. Doch in Wirklichkeit gibt es etwas, das ihre Produktivität ziemlich stark und auf subtile Weise beeinträchtigt – und das ist ihr täglicher Arbeitsweg.“ Erfolgreiche Unternehmen, die die Produktivität ihrer Beschäftigten fördern und diesen mehr Freizeit oder etwas mehr Schlaf gönnen wollen, würden laut der Regus-Expertin deshalb gut daran tun, sie zumindest gelegentlich näher an ihrem Zuhause arbeiten zu lassen.

Karenz und Auszeit sinnvoll gestalten

Peter Rieder von Arbeitswelten Consulting e.U. sprach in der Spar-Hauptzentrale in Salzburg auf Einladung des Vereins Human Resources Business Club über professionelles Karenzmanagement.

Die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze ist in Österreich in den vergangenen zehn Jahren um 50 Prozent auf etwa 1,1 Millionen gestiegen. Rund 22.000 Beschäftigte befinden sich in Bildungskarenz. Seit 2014 gibt es Pflegekarenz und Pflegezeit und mit 1. März 2017 tritt mit dem „Papamonat“ eine neue gesetzliche Regelung in Kraft. Karenz- und Auszeitenmanagement wird in der Arbeitswelt zunehmend wichtiger, wird aber nicht selten immer noch stiefmütterlich behandelt. „Österreich hat 460.000 Pflegebedürftige. Das ist ein massives Thema und meiner Meinung nach noch wichtiger als die Karenz“, sagte Peter Rieder von Arbeitswelten Consulting e.U. kürzlich im Rahmen eines Vortrags des Human Resources Business Clubs in der Spar-Hauptzentrale in Salzburg. Laut Rieder, der im Rahmen des Audit berufundfamilie zahlreiche Unternehmen und

Hochschulen bei der Entwicklung familienfreundlicher Personalmaßnahmen betreut, müssen Unternehmen sich nicht nur Gedanken über Überbrückungsmodelle (Teilnachbesetzung, Vollnachbesetzung etc.) machen. Sie müssen sich auch fragen, welche Zielsetzungen sie mit einem effektiven Karenz- und Auszeitenmanagement verbinden; dazu könnten unter anderem mehr Bewerbungen, Kostenreduzierung, weniger Krankenstände oder Belohnung treuer Mitarbeiter zählen. Bei Karenzmanagement geht es vor allem darum, die Planungssicherheit für alle Beteiligten zu erhöhen. Von einer vollen Nachbesetzung soll man, wenn möglich, absehen. Der Experte bemühte dabei ein Beispiel aus der Praxis: Eine Marketingleiterin verabschiedete sich in Karenz und wollte nach zwei Jahren, gemäß dem gesetzlichen Anspruch, ihren alten



Peter Rieder, Experte für Karenz- und Auszeitenmanagement, bot in der Spar-Hauptzentrale spannende Einblicke in das Thema.



BILDER (2): SN/RANSMAYR

Job zurück haben. Zu ihrem Glück war die nachbesetzte Mitarbeiterin zu diesem Zeitpunkt gerade schwanger und ging in Karenz. „Wenn diese Dame dann aber auch zurück will, hat sie ebenfalls einen rechtlichen Anspruch auf den Job.“ Karenz ist also nicht das Ende einer Beschäftigung. Im Gegenteil: So muss der Arbeitgeber auch während einer Auszeit über wichtige Vorgänge im Betrieb informieren und darf Schlüssel oder Zutrittskarten nicht einziehen. Gut überlegt sein muss eine eventuelle Weiterbildung während der Karenz; hier können nämlich rechtliche Probleme auftreten.

Infos & Kontakt:

HRBC – Human Resources Business Club
Karolingerstraße 40, 5021 Salzburg
Tel.: +43 662/83 73-281
OFFICE@HRB-CLUB.AT
WWW.HRB-CLUB.AT

